



＜総合研究 教育と法(9)＞教員の指導力不足を理由とする処分の有効性

著者	星野 豊
雑誌名	月刊高校教育
巻	42
号	15
ページ	74-79
発行年	2009-12
URL	http://hdl.handle.net/2241/114521

総合研究 ・教育と法・ 教育と法研究会

第9回

教員の指導力不足を理由とする処分の有効性

星野 豊 (筑波大学准教授)

近年、教員の「教える能力」に問題があることを理由とする、各種の処分が行われる例が増加しており、そのような処分の効力が裁判上争われることも、必ずしも珍しくなくなっている。本稿では、指導力不足認定に基づき分限免職処分を受けた教員が、処分の効力を争った事例である、東京地裁平成一九年七月一二日判決・平成一八年（行ウ）九九号判例集未掲載の事実関係をやや詳細に取り上げ、教員に対する「指導力不足」認定の特徴と問題点について考えてみたい。

1 事実関係

原告Xは、昭和四九年に被告地方自治体Yの設置管理する公立学校教員に任命され、平成九年、本件A小学校教諭となり、三年のクラス担任となったが、平成九年度及び同一〇年度のいずれについても、保護者から、Xを進級後のクラス担任から外してもらいたい旨の要望が出されたため、平成一〇年度及び同一一年度も三年のクラスを担当したところ、平成一一年以降、Xの教育ないし学級運営等をめぐって、下記のような問題事象が生じた。

① 平成一一年六月八日、Xは、児童Bに對し、歯科検診中に鼻歌を歌っていたことを理由として頭と頬を叩いた。また、同月二三日には、同児童が絵の具の水で遊んでいたため、頭、背中や頬など叩いた上、三校時から給食終了までの間、両手を挙げたまま黒板に向かつて立っているよう命じ、児童Cが途中で泣いて手を下ろそうとすると、Xは「下ろすな」と述べ、そのまま両手を挙げさせた。

② 同年一〇月五日、隣のクラスの担任が不在のため、Xが同クラスの補教に入り、算数のプリントの採点を児童に実施させたところ、採点後にプリント上に訂正を加える児童がいたため、Xは当該児童に「こんなのカンニングです」と述べて、そのプリントを丸めて捨てた。上記の出来事にショックを受けた児童が保護者にその旨を伝えたことから、保護者からXの上記対応につき、A小学校あてに苦情が寄せられた。なお、当時の当該クラスでは、児童が採点する場合には、誤った問題につき青鉛筆で正解を書き加えるというルールが採用されており、上記児童の行動も同ルールに従ったものであった。

③ 同年一〇月下旬ころ、児童がXに、児童Bの言動等を「言いつけ」たところ、Xは児童Bに事実関係を確認することないままに、児童Bに「嘘をついた」と述べた。また、このようなXの対応に児童Bが涙を流すと、Xは児童Bに「すぐに泣く」といつて詰った。これらのXの対応等につき、児童Bの保護者からA小学校に苦情が寄せられたため、C教頭は、Xに児童B宅を訪問して謝罪するよう指導したが、Xはこれに難色を示したばかりか、最終的には児童B宅を訪問したものの、謝罪するどころか、児童Bを責めるかのような言動に出たため、保護者が態度を硬化させた。なお、その後、Xは児童Bの成績評価を下げたため、これに気付いたC教頭がXにその理由を尋ねたところ、Xはその理由を明確に答えず、当該評価を訂正した。

④ 同年一二月二日、児童Dの音楽の授業中の態度が不良であったことを聞きつけたXは、児童Dの机と椅子を廊下に出し、しかも、その間、クラス全員に児童Dの悪い点を作文として書くよう命じた。

平成一二年一二月一三日、保護者会が開催

され、Xは、出席した保護者から上記①、④のような体罰に類する行為の有無を問い質され、最終的にこれを認めた。また、保護者には、Xが学級通信を作成・配布しない、テストの間違い直しをしてくれないなど、その学級運営や教育方法に不満を抱いていた者もいたことから、このような指導等の実施を要望したところ、Xは否定的な態度を示した。

翌日である一二月一四日、保護者数名がA小学校を訪問して、当時の校長E及びC教頭と面談して、前記保護者会でXが上記①及び④につき事実関係を認めたことを報告して、適正な対処を求めるとともに、Xに学級通信の作成・配布やテストの間違い直しなどを実施するよう指導すること等を求めた。これを受けて、E前校長は、臨時の保護者会の開催や、Xの授業状況を観察するために、C教頭にXの授業を参観させることを決めるとともに、Xに対し指導を行った。しかし、Xは、その後の平成一二年一月七日から三月二七日までの間、入院及び自宅療養を理由とする長期の病気休暇をとったため、授業参観等は沙汰止みとなった。

E前校長は、Xにつき、教育長制定にかかると指導力不足教員に関する要綱にのっとった措置を講じる必要があると判断し、平成一二年二月二日、同校長及びC教頭は、X自宅の最寄駅近くの飲食店（同校長らはX自宅を訪問したもの、同人の要望により自宅以外の場所での面談となった。）でXと面談をし、区教委に、Xを要綱所定の指導力不足により児童等を適切に指導できない教員として申請する旨を伝えた。そして、平成一二年二月八日、区教委は人事部長に対し、Xを平成一二年度の指導力不足教員として申請をし、同月二九日、人事部長は、Xが病気・障害等以外の理由で、指導力不足により児童・生徒を適切に指導できないため、特に人事上の措置を要する旨決定した。

Xは平成一二年四月以降、A小学校において、教務を取り扱わない教員として、他の教員が行う授業の観察、研究課題のレポート作成及び観察授業を中心とする研修に従事することになった。しかし、Xは、レポート、報告及び自らが行う観察授業の指導案等の提出物の提出が遅れがちであったばかりか、提出

されたレポート、報告類は極めて抽象的で具体性を欠き、とりわけ、観察授業の指針となる指導案には既存の文献等を丸写しした部分があるなど、具体的な状況を念頭に置いた授業計画案とはなっていない。加えて、観察授業におけるXの授業は、①予定の授業時間内に授業を終了させることができない、②児童の反応を十分に観察・把握することができないため、一方的な知識伝達に終始し、児童に考えさせたり、その反応に応じた授業を展開できない、③児童に対する指示・命令の内容が不明瞭なことが多く、児童に混乱が生じるなどの問題点がみられたため（なお、平成一二年五月二三日の観察授業後の講評では、区教委のF指導主事から「今の状態では学級を持つてくださはいえない」という発言もされた）、E前校長やC教頭、区教委の指導主事等はXに上記の問題点を度々指摘して改善を促したが、顕著な改善効果は現れなかった。

平成一三年二月二三日、Xは平成一三年度の指導力不足教員に認定され、Y教職員研修センター（以下「研修センター」という。）

及びA小学校での指導力ステップアップ研修長期コースの研修に従事することとなり、研修センターでの実務研修や社会体験研修、観察授業等の研修（毎週月曜日から木曜日まで派遣）のほか、A小学校での研修（毎週金曜日に出勤）に従事することとなった。しかし、Xは、やはりレポート・報告書類の提出期限を遵守することができず、とりわけ、観察授業に必要な指導案の提出が遅れがちであった。また、指導案の内容も既存の文献等の記述に頼るところが多く、具体性に乏しいものであった。加えて、観察授業においてXが行った授業には、相変わらず上記①～③のような問題がみられ、Y教委、区教委及び研修センターの指導主事等から繰り返し指摘・指導がされたが、改善がみられなかった。他方で、Xは自らの処遇に不満を抱くようになり、特に、G校長をはじめとするA小学校の対応に対する不満を公にするようになり、研修に対するXの取り組み姿勢は反抗的なものとなっていた。

Xは、平成一四年度も指導力不足教員と認定され、上記と同様の指導力ステップアップ

研修長期を命じられた。しかし、Xは、G校長から平成一四年五月三〇日に予定されていた第一回目の観察授業には必ず出席するように命じられたにもかかわらず、一方的に介護休暇の取得を主張して欠席した。また、上記の経緯で延期された観察授業が同年七月一日に実施されたが、そこでの授業も上記①～③のような問題があり、さらには、一〇月一〇日に行われた観察授業の結果も同様であった。なお、同日の観察授業の講評において、Xは観察授業に立ち会った研修センターの指導主事等からの指摘が具体的にないと述べて反発した。そして、平成一四年一月以降、Xは実母の死亡等及び自身の病氣入院・治療を理由として長期の休暇をとったため、同年一月から予定されていた三週間連続観察授業研修を実施することができないなど、同年度におけるXに対する研修は、十分に行われないうまま終了した。

平成一五年一月三十一日、XはY教委から、平成一四年度指導力不足等教員として指導を受けたことに関する意見を求められたところ、意見聴取を受けることを辞退する旨の辞退届

を提出した。なお、これに先だって、平成一四年一二月、G校長は区教委に、Xを平成一五年度の指導力不足等教員とする申請をしたが、併せて、上記の経緯から、「この状況では、教員としての学校現場への復帰は無理である」との意見を具申したことから、Y教委は、Xにつき本件指導力不足認定をした。また、本件認定後、Y教委はXに対し、教員として免職することになるが、その場合に、他の職に就く意向があるか否かの確認及びそのような意向がある場合の今後の手続等についての連絡を文書により行ったが、Xは郵送された上記文書を開披することなく返送したため、Y教委は、Xは教員として必要な適格を有さず、また、他の職に就く意向もないとして、本件分限免職処分を行った。

本件は、以上の事実関係の下で、XがYに対し、本件指導力不足認定処分と本件分限免職処分の取消を求めたものである。

2 裁判所の判断

指導力不足認定について「請求却下」、分限免職処分について「請求棄却」。

一 「本件認定後の平成一五年三月六日、Y教委は、同認定に係る通知書（以下「本件通知書」という。）をXに郵送し、同通知書は翌七日にX宅に配達されたが、Xはこれを開披することなく、Y教委に返送したこと、②

そこで、同年三月二〇日、Y教委及び区教委の職員並びに本件小学校校長G（以下「G校長」という。）は、Xの自宅を訪問し、直接、Xに面会して本件通知書を手渡したが、Xはこれを職員らに投げ返すなどしてその受領を拒否したため、同人らは本件通知書ほかの書類をX宅の郵便受けに差し置いて同宅を辞したこと、そして、③Y教委・区教委の職員及びG校長がX宅を辞して最寄駅へ向かう途中、自転車に乗って同人らを追いかけてきたXは、上記書類を職員らに投げつけて去っていったこと、「これらの事実によれば、遅くとも平成一五年三月二〇日の時点で、Xは本件認定の存在を知ったものと認めるべきである。してみれば、「Xが本件認定につきY人事委員会に審査請求をしたのは同年七月二五日である以上……、この審査請求は地公法四九条の三所定の期間を徒過してされたこととなる」

から、「本件認定の取消しを求める訴えは、地公法五一条の二に反してされたものであり、不適法というほかない。」

二 「Xは、『自分の思い込みにとらわれる傾向が強いため、広い視野での情報収集や判断ができず、児童や保護者、教職員とのコミュニケーションがほとんど成立しない』状況が継続しており、そのため、平成一二年ないし同一四年度と三年度にわたった指導・研修における観察授業でも、Xは、児童の立場に立った授業を展開できず、例えば、時間延長となった際に児童から『早く終わらせてくれよ』『どうでもいいよ』との声が出るなど、その授業展開は、児童の理解を目指すべきはずの授業の理念・趣旨から外れたものとなっていたと評するのが相当である。」「加えて、上記……認定事実によれば、Xの児童に対する態度は対話による理解や、配慮に欠けるものであり、一方的・強権的なものとなる傾向があったこと（時に有形力の行使を伴う。）は否定し難い。」「以上のようなXのこれまでの職務行動や態度を通じてみるならば、Xには、観察力、状況把握力や想像力、また、これら

を総合した理解力、場面場面の状況に応じた対応をなす応用力、加えて、コミュニケーション等を通じて児童、保護者を含めた関係者と良好な関係を築く能力に欠けていると評価できるところ、このような資質・能力は、未熟で多種多様な人格を有する児童の教育をつかさどる教員に不可欠な資質・能力であることはいうまでもない。加えて、前記……で認定した経緯に照らせば、上記のようなXの資質、性格傾向は同人の人格として固着化したものであり、矯正不可能なものであったとみるのが相当である。」「してみれば、Xが教員に必要な適格性を欠くとしたY教委の評価・判断がその裁量権を逸脱・濫用してされたということとはできない。」

3 問題点の考察

「指導力不足教員」とは、要するに、教員として児童生徒に対して教育を施す能力（ないしは人格）に欠けている者を指すが、具体的な局面における指導力不足の認定は、各地域の教育委員会の判断において行われており、必ずしも画一的な定義が法令等で定められて

いるわけではなかった。しかし、本判決と時を前後して、指導力不足の回復及び現場復帰を図るための指導改善研修制度と改善不十分な教員に対する免職等の措置が法制化され（教育公務員特例法二五条の二、二五条の三）、文部科学省によるガイドラインも公表されるに到っている（指導力不足教員の取扱いに関する要綱）ほか）。もともと、かかる法令やガイドラインにおいても、どのような教員のどのような言動が「指導力不足」を構成するのかについては、なお一義的に明らかというわけではないため、今後においても、指導力不足の認定や研修により改善が認められないことを理由とする分限免職等の処分の効力を争う訴訟は、少なからず生ずるものと思われる。本判決は、本件におけるXの教員としての資質に係る言動を極めて詳細に認定したうえで、Y教委のした分限免職処分については裁量権の逸脱がないと判断しており、今後の判断のための参考事例として、大きな意味を持つものであろう。

本判決が認定している諸事実、ある意味で従来典型的に考えられてきた「指導力不足」

を推認させる事情が多数含まれるものであり、Y教委が本件指導力不足認定に到るまで、研修開始から起算しても約三年間が経過している以上、本件における判断は是認されるべきものと思われる。なお、本判決は、指導力不足認定処分に対するXの訴えについては、処分から不服申立までの時間的経過を理由に「請求却下」の判断をしているが、法的には、「請求却下」は「請求棄却」と異なり、具体的な法的問題点の可否を判断するものでなく、形式的な訴訟要件（本件でいえば、所定の期間内に処分に対する不服申立を行うべきこと）を充たしていないことを理由に請求を認めないというものである。従って、厳密に言えば、本判決では、Y教委のした「指導力不足認定」に対する当否は法的には判断されていないこととなり、後に類似の事案が争われた際に本判決が先例としての意義を有するか否かについては、やや微妙な解釈上の問題が生ずる可能性がないではないが、実質的には指導力不足認定についても、Y教委の判断が是認されているものと考えて差し支えない。

しかしながら、本判決の認定事実を基に直

感的に考えるならば、本判決を含めて教員の「指導力不足」が問題とされている局面では、厳密な意味での「指導する力」、すなわち、授業の前提となる専門知識や教養の有無、あるいは教授方法等の技術の巧拙が問題とされているというよりも、むしろ当該教員が授業、生活指導、さらには業務全般において、「児童生徒や保護者、他の教員との信頼関係の形成」に失敗したか否かが、大きく影響しているように思われる。実際、上記に紹介した改正教育公務員特例法の条文でも、「公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児（以下「児童等」という。）に対する指導が不適切であると認定した教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならぬ。」（同法二五条の二・一項）、「任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導改善研修を受けた者の児童等に対する指導の改善の程度に関する認定を行わなければならない。」（同条四項）、「任命権者は、第一項及び前項の認定に当たっては、教育委

員会規則で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。）である者の意見を聴かなければならない。」（同条五項）、「任命権者は、前条第四項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。」（同法二五条の三）、と定められているのみで、どのような教員の言動が「指導力不足」に当たるかは、結局のところ、関係者の広範な裁量に基づく判断に委ねられているわけである。

このような法制度の状況は、学校が集団として児童生徒に対して一貫した方針の基に教育を実践し、教員と児童生徒及び保護者との信頼関係の形成と維持を第一義に位置付けてきた、従来の多くの指導方針と事実上合致するものであるから、「指導力不足」の具体的定義が一義的でないことは、少なくとも関係者間の信頼関係が円満である場合には、必ず

しも大きな問題を生じさせない。しかしながら、そのような信頼関係の前提が崩れた場合には、当該教員が果たして「指導力不足」か否かは専ら関係者の判断に委ねられることとなる関係上、知識量や指導技術の巧拙を形式的な理由としつつ、実質的には「信頼関係が保てない」ことを理由として、指導力不足認定や免職処分が下される危険性が生じないとは限らないわけであるから、今後において、思想信条の相違、多数派と少数派との確執、個人的な悪感情等に基づく認定や処分が生じた可能性が裁判で争われることは、十分予測できることである（指導力不足を理由とする教員の免職処分が取り消された近時の裁判例として、大阪高裁平成二〇年八月二九日判決・判例時報二〇三三号一二五頁参照）。

従って、具体的な指導力不足の認定、及び改善不可能とされた場合における免職処分等に当たっては、慎重な上にも慎重な手続を踏み、当事者や関係者からの事情聴取や意見聴取が行われることが、無用の紛争を避け、結果として教育の質の向上に資するものとなるものと考えられる。